

## ACTUTENDANCE

N° 545 — 10 juillet 2020



15 min

✓ **Jurisprudence :**

- Elections professionnelles – Parité hommes femmes – Non-respect – Demande d’annulation des élections par l’employeur – Acquiescement par le syndicat et l’ élu (NON) – Nécessité de saisir le juge
- Elections professionnelles – Dépouillement – Etablissement du procès-verbal immédiatement après – Sanction nullité
- Licenciement pour motif économique – Salarié protégé – Appréciation du motif – Groupe – Entreprises appartenant au même secteur d’activité (NON)

✓ **Législation et réglementation**

- Intéressement participation – Décret n° 2020-795 du 26 juin 2020

✓ **Coronavirus – Suivi des règles :**

- Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
- Activité partielle
- Représentants du personnel
- Reconnaissance de la maladie professionnelle

# Jurisprudence

■ Elections professionnelles – Parité hommes femmes – Non-respect – Demande d’annulation des élections par l’employeur – Acquiescement par le syndicat et l’ élu (NON) – Nécessité de saisir le juge

**Rappel** : Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats aux élections professionnelles doivent respecter le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes (art. L2314-30 du Code du travail).

A ce titre, les listes sont composées :

- ✓ d’un nombre de femmes et d’hommes correspondant à la part de femmes et d’hommes inscrits sur la liste électorale ;
- ✓ alternativement d’un candidat de chaque sexe jusqu’à épuisement des candidats d’un des sexes.

Le non-respect de ces règles, constaté par le juge après l’élection, entraîne l’annulation de l’élection des élus surnuméraires ou mal positionnés (art. L. 2314-32 du Code du travail).

Quels sont les effets de l’acquiescement d’un syndicat et d’une candidate élue membre du CSE à la demande d’annulation de l’élection formée par l’employeur en justice pour non-respect des règles de parité ?

**Cass. Soc., 11 mars 2020, n° 19-11.661**

Une candidate a été élue membre titulaire du CSE, le 7 novembre 2018, en recueillant un score personnel de plus de 10% des suffrages exprimés au premier tour.

Estimant que la liste présentée par son syndicat ne respectait pas les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l’employeur a saisi le Tribunal d’instance (devenu le Tribunal judiciaire) pour solliciter l’annulation de son élection.

Au cours de l’audience ayant eu lieu le 22 novembre 2018, la candidate et le syndicat qui avait présenté la liste sur laquelle figurait l’intéressée, ont acquiescé à la demande de l’employeur tendant à annuler son élection.

Son élection a été annulée, le 28 novembre suivant, lors du prononcé du jugement.

La veille, la candidate avait été désignée déléguée syndicale (DS).

Le 7 décembre 2018, l’employeur a saisi une nouvelle fois le Tribunal afin d’obtenir l’annulation de la désignation de la salariée en qualité de DS.

Il estimait que la salariée ne pouvait pas être désignée DS le 27 novembre dans la mesure où son élection de membre du CSE avait été annulée le 22 novembre lors de l'acquiescement de sa demande par les parties défenderesses.

Le Tribunal et la Cour de cassation l'ont débouté de sa demande.

La Haute juridiction rappelle d'abord « *que ni l'employeur ni les organisations syndicales ne peuvent se faire juge de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public* ».

Il en résulte que la candidate élue sur une liste présentée par un syndicat et ce dernier « *n'ont pas la libre disposition du droit né du vote des électeurs, ce qui exclut tout acquiescement de leur part à une demande d'annulation de l'élection* ».

Autrement dit, l'employeur et les organisations syndicales ne peuvent régler par elles-mêmes un différend en matière électorale, celle-ci relevant de l'ordre public.

En l'espèce, l'annulation de l'élection produisait ses effets à compter du prononcé du jugement, le 28 novembre, soit après la désignation en qualité de DS.

La Cour poursuit en rappelant que « *l'annulation, en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail, de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise, sous réserve d'un certain nombre d'exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2143-3, par le premier alinéa de ce même texte* ».

En l'espèce, la salariée remplissait bien le critère d'audience personnelle au jour de sa désignation, de sorte que sa désignation en qualité de DS était valable, peu important que son élection ait été annulée postérieurement.

**Note** : La Cour de cassation a déjà jugé que l'annulation des élections du CSE n'a pas d'effet rétroactif sur la désignation d'un DS (Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-19.379).

## ■ Elections professionnelles – Dépouillement – Etablissement du procès-verbal immédiatement après – Sanction nullité

**Rappel** : L'article R. 67 du Code électoral dispose que « *immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal (PV) des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs* ».

*Quelle est la sanction si le PV n'est pas établi immédiatement après le dépouillement des votes ?*

**Cass. Soc, 27 mai 2020, n° 19-13.504**

Dans cette affaire, le PV des élections n'avait pas été rédigé immédiatement après le dépouillement mais avec un léger retard.

Un syndicat a saisi le Tribunal d'instance pour obtenir l'annulation des élections sur ce motif.

Le Tribunal l'a débouté de sa demande. Bien qu'ayant constaté que le PV n'avait pas été rédigé immédiatement après la fin du dépouillement, les juges ont estimé que le syndicat n'avait pas démontré que cette irrégularité avait faussé les résultats.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en rappelant sur le fondement de l'article R. 67 du Code électoral, que « *immédiatement après la fin du dépouillement, le PV des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en 2 exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote* ».

La Haute juridiction considère que le « *non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections* ».

Il en résulte que les élections devaient être annulées.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-26.096).

Il est vivement recommandé à l'employeur de veiller à ce que le PV soit établi immédiatement après la fin du dépouillement, et en présence des électeurs, en 2 exemplaires signés de tous les membres du bureau (art. R. 67 du Code électoral).

La Cour de cassation prononce également la nullité des élections lorsqu'il apparaît que le PV des élections n'a pas été signé par l'ensemble des membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats (Cass. Soc., 7 décembre 2016, précité).

#### **Licenciement pour motif économique – Salarié protégé – Appréciation du motif – Groupe – Entreprises appartenant au même secteur d'activité (NON)**

**Rappel** : Dans le cadre d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour motif économique, l'inspecteur du travail doit rechercher, sous le contrôle du juge administratif, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié.

*Si l'entreprise appartient à un groupe, le motif économique doit s'apprécier dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.*

*Il appartient aux juges de vérifier si les entreprises concernées par l'appréciation du motif économique appartiennent bien au même secteur d'activité.*

*A ce titre, une société d'un groupe fabriquant des produits finis à l'usage des fumeurs relève-t-elle du même secteur d'activité que celui d'une papeterie fabriquant du papier pour les cigarettes ?*

**CE, 29 juin 2020, n° 423673**

Dans cette affaire, un inspecteur du travail, puis le ministre du travail, a autorisé le licenciement pour motif économique d'un salarié protégé d'une société de papeterie (PDL) produisant notamment du papier pour les cigarettes.

Le salarié a contesté ces décisions estimant que l'administration n'avait pas pris en compte dans l'appréciation du motif économique une entreprise du groupe (RTF) fabriquant des produits finis à l'usage des fumeurs, notamment du papier à cigarette.

Les juges du fond l'ont débouté de sa demande.

Saisi du pourvoi, le Conseil d'État rappelle que lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la réalité du motif économique est appréciée par l'autorité administrative en examinant « *la situation économique de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité que la société en cause* ».

A ce titre, les juges ont examiné la nature des activités de la papeterie ainsi que des autres sociétés appartenant au même groupe.

Ils ont examiné la part occupée par l'activité de production de papier mince dans le chiffre d'affaires de la papeterie PDL et de la société RTF et ont constaté que la papeterie fournissait de la matière première sous la forme de rouleaux de papier mince à son client alors que la société RTF ne fabriquait pas un tel papier mais des produits finis destinés aux fumeurs.

Ils ont conclu que bien qu'appartenant au même groupe, les 2 sociétés n'intervenaient pas dans le même secteur d'activité.

Le Conseil d'État valide donc l'autorisation de licenciement du salarié protégé donnée par l'inspecteur du travail puis par le ministre du travail qui a contrôlé la réalité du motif économique au niveau de la papeterie.

**Note** : Désormais, en vertu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, seules les entreprises implantées en France doivent être prises en compte dans l'appréciation du motif économique (art. L. 1233-3 du Code du travail).

Ces dispositions n'étaient pas applicables dans cette affaire.

## Législation et réglementation

### Intéressement / participation – Décret n° 2020-795 du 26 juin 2020

Le décret du 26 juin 2020, applicable depuis le 29 juin, précise les dispositions issues de la Loi PACTE.

- **Intéressement et participation : information dématérialisée**

La fiche distincte du bulletin de paie pour l'intéressement et la participation (les avis d'option) est remise aux salariés sous format électronique, sauf opposition explicite du salarié.

- **Accords de branche**

Lorsqu'un accord de branche d'intéressement ou de participation ouvre des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise, l'accord déposé peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'un accord de branche d'intéressement ou de participation propose un accord type, l'employeur peut appliquer cet accord au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le CSE, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

- **Modification ou dénonciation de l'accord d'intéressement**

En principe, l'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé que par un accord unanime des signataires.

Le décret précise les conditions de modification ou de dénonciation d'un accord d'intéressement en cas de disparition d'un signataire.

Dans ce cas, l'accord peut être dénoncé ou faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités de conclusion des accords d'intéressement.

- **Dépôt des accords**

Le dépôt des accords d'intéressement et de participation se fait par voie électronique sur la plateforme TéléAccords, à l'image des plans d'épargne salariale.

# Coronavirus

## Suivi des mesures

La situation sanitaire s'améliore sur l'ensemble du territoire. Depuis le 22 juin, la France est entrée dans la phase 3 du déconfinement.

Les français retrouvent de nouvelles libertés. Les cinémas et les salles de sport sont de nouveau ouverts au public sur l'ensemble du territoire.

Toutefois, les gestes barrières doivent toujours être respectés dans l'entreprise et, au-delà, en tout lieu.

Cette rubrique vous propose un suivi des mesures liées à la crise sanitaire du Covid-19 qui restent applicables.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 544), et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

[Nous avons mis les modifications en évidence dans le document à l'aide d'une accolade verte à droite.](#)

### Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Pour la reprise de l'activité professionnelle, l'employeur doit, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, prendre toutes les **mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** et notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;
- ✓ élaborer ou mettre à jour le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières ainsi que la règle de distanciation physique) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés sur les mesures de distanciation et les gestes barrières ainsi que l'utilisation des équipements de protection individuelle.
- ✓ nettoyer et désinfecter les locaux de l'entreprise ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

Ces mesures doivent être **mises à jour régulièrement** pour tenir compte de l'évolution de la situation.

- **Organisation du travail**

Le Ministère du travail a publié le 3 mai un « *Protocole national de déconfinement* ».

Ce protocole contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés.**

La première version du protocole, applicable depuis le 11 mai, n'est plus adaptée à la situation sanitaire actuelle qui s'améliore significativement.

Dans ce contexte, le Ministère du travail a publié, le 24 juin, une nouvelle version allégée du Protocole. Celui-ci doit simplifier la reprise d'activité tout en maintenant le niveau de sécurité nécessaire.

Les 90 guides et fiches métiers publiés progressivement par le Ministère du Travail depuis fin mars 2020 pour permettre aux entreprises de poursuivre ou reprendre leur activité en limitant la propagation du coronavirus cessent de s'appliquer. Des questions-réponses vont être diffusées pour aider les entreprises.

L'ensemble des mesures prévues dans le Protocole est détaillé en annexe 1.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 font l'objet d'une **consultation du CSE.**

Les modalités d'intervention de la CSSCT dépendent des missions qui lui ont été déléguées par le CSE. La Cour d'appel de Versailles exige de consulter le CSE central « *dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble a toute sa place, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités* » (CA Versailles, référé, 24 avril 2020, n° 20/01993).

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 **a modifié temporairement les délais de consultation du CSE ou CSE central.**

Sont réduits :

- ✓ les délais de communication de l'ordre du jour du CSE ou du CSE central (*ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et décret n° 2020-509 du 2 mai 2020*) ;
- ✓ les délais de procédure d'information-consultation du CSE ou du CSE central aux termes desquels l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif ;
- ✓ les délais de procédure en cas d'expertise (*décret n°2020-508 du 2 mai 2020*).

Un tableau récapitulant les nouveaux délais figure en annexe 2.

Ces délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter du 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.

Ces nouveaux délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- ✓ licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours (procédure PSE),
- ✓ accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail,
- ✓ informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail (*orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi*).

**A noter :** Le Conseil d'Etat a rejeté le 30 juin les demandes formées par certains syndicats en référé tendant à la suspension du décret du 2 mai précité au motif que la condition d'urgence n'était pas remplie. Un débat aura lieu prochainement sur le fond (CE., 30 juin 2020, n° 441032, 441220, 441223).

- **S'assurer de l'effectivité des mesures : attention aux contrôles**

L'entreprise doit s'assurer de l'effectivité des mesures de protection.

La nouvelle version du Protocole national de déconfinement, publiée le 24 juin, prévoit la désignation d'un **référént Covid-19** dans les entreprises quel que soit leur effectif. Celui-ci s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Ce référent peut être désigné parmi les membres de la CSSCT (*TJ Lille, référé, 24 avril 2020, n° 20/00395*).

Dans une note du 19 mai, la Direction générale du travail (DGT) a demandé à l'ensemble des inspecteurs du travail de renforcer le nombre et l'efficacité des contrôles sur site pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

En cas de non-respect des règles sanitaires, les agents de contrôle peuvent adresser une mise en demeure pour enjoindre l'employeur à mettre en œuvre les prescriptions sanitaires et les mesures de prévention indispensables, sous peine de poursuite devant les tribunaux.

### **Activité partielle**

- **Demande préalable d'autorisation**

1. **Renouvellement de l'activité partielle**

L'entreprise a l'obligation de prendre des engagements en cas de recours à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation.

Les engagements souscrits par l'employeur peuvent notamment porter sur (art. R5122-9, II du Code du travail) :

- ✓ le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- ✓ des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- ✓ des actions en matière de GPEC ;
- ✓ des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

La définition des engagements de l'entreprise fait l'objet d'un échange entre l'administration et l'employeur. In fine, c'est l'autorité administrative qui fixe ces engagements.

L'Administration a restreint techniquement la possibilité de solliciter un avenant sans prise d'engagements sur la plateforme. Ainsi, la formalisation d'une demande par le biais d'un avenant ne permet plus de s'exonérer de cette prise d'engagements.

## 2. Demande accompagnée de l'avis du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle a été publié au JO du 28 juin.

En cas de demande d'autorisation d'activité partielle, l'obligation de consultation préalable du CSE ne s'impose qu'aux **entreprises d'au moins 50 salariés**.

Auparavant, le texte prévoyait que l'avis préalablement rendu par le CSE devait être transmis à l'administration dès que l'entreprise était dotée de cette institution sans distinction en fonction de l'effectif.

Les exceptions sont maintenues. La consultation du CSE n'a pas à être préalable à la mise en activité partielle en cas de sinistre ou d'intempéries, ainsi qu'en cas de circonstances de caractère exceptionnel.

## 3. Demande unique

Si en principe la demande d'activité partielle doit se faire par établissement, le décret autorise l'employeur, par dérogation, lorsque la demande porte, **pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, à adresser une demande unique** au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

**A noter** : Cette mesure s'applique au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

- **Individualisation de l'activité partielle**

Une entreprise est autorisée jusqu'au 31 décembre 2020 à recourir à l'activité partielle de manière individualisée dès lors qu'elle est couverte par :

- ✓ un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche,
- ✓ ou un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Le décret du 26 juin 2020 précité précise que cet accord ou cet avis favorable doit être transmis à l'autorité administrative :

- ✓ Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
- ✓ Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant le 28 juin (date de publication du décret) ou, si l'autorisation a déjà été délivrée et si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette date, l'accord ou l'avis doit être transmis à l'autorité administrative dans les 30 jours suivant le 28 juin, soit jusqu'au 28 juillet.

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

Salariés contraints de garder leurs enfants

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les salariés anciennement en arrêt de travail pour garde d'enfants qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler sont placés en activité partielle (*art 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative (LFR) pour 2020*).

L'article 20 de la LFR pour 2020 indique que le placement en activité partielle du salarié s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de son enfant.

Depuis le 6 juillet, les enfants sont en vacances scolaires. Selon les informations reçues de la Direccte d'Ile de France, le dispositif d'activité partielle dit dérogatoire pour les salariés en garde d'enfants serait éteint depuis début juillet.

Autres salariés en arrêt concernés par l'activité partielle

Le placement en activité partielle concerne également :

- ✓ 1. la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus. Est considérée comme une personne vulnérable, la personne répondant à l'un des critères énumérés dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020,
- ✓ 2. le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable,
- ✓ 3. le salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 ci-dessus, le placement en activité partielle s'applique **jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020**. A défaut de parution du décret, ces salariés sont toujours placés en activité partielle sur présentation d'un certificat d'isolement.

Selon les informations reçues de la Direccte d'Ile de France, les salariés dits vulnérables pourraient continuer à bénéficier du régime dérogatoire jusqu'à nouvel ordre.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Pour inciter les entreprises à la reprise d'activité, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à adapter le dispositif d'activité partielle aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés.

Sont prises en compte notamment, **la situation particulière des artistes à employeurs multiples, celle des entreprises fermées administrativement ainsi que celle des entreprises qui les approvisionnent les plus dépendantes.**

Sur ce fondement, l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle prévoit une baisse du niveau de remboursement aux entreprises des allocations d'activité partielle.

Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, publié au JO du 30 juin, prévoit que :

- ✓ **Par principe** : l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs s'élève, pour les périodes d'activité partielle **allant du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020, à 60%.**

Le salarié continue donc de percevoir une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute et l'employeur est partiellement remboursé à hauteur de 60% de cette rémunération horaire, limitée à 4,5 SMIC.

- ✓ **Par exception**, certains secteurs bénéficient **d'un maintien de la prise en charge intégrale par l'Etat de l'allocation d'activité partielle** (soit un taux horaire de l'allocation d'activité partielle maintenue à hauteur de 70%).

Il s'agit :

- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3 (notamment tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et évènementiel).
- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3bis lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Cette diminution de chiffre d'affaires est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
  - soit, lorsqu'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.
- Des entreprises dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessous, qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des

fermetures volontaires. Le décret précise que le maintien de la prise en charge intégrale se fait pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

**A noter :** Le président de la République a présenté aux partenaires sociaux, dans le cadre de la réunion sur la sauvegarde de l'emploi organisée le 24 juin à l'Élysée, le dispositif d'activité partielle de droit commun qui prendrait le relai du dispositif actuel à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Selon les premières informations :

- ✓ L'employeur souhaitant y recourir devrait s'engager à maintenir le salarié dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle ;
- ✓ Le salaire versé serait de 100 % du salaire net au niveau du SMIC, 72 % du salaire net au niveau de 1,3 SMIC (plancher à 8,03€/h), dans la limite de 60% de 4.5 SMIC ;
- ✓ L'aide publique versée à l'employeur serait de 60 % de l'indemnité versée au salarié (plancher à hauteur de 90% du SMIC). Il n'y aurait pas de cotisations sociales ;
- ✓ Sa durée serait de 3 mois renouvelables, dans la limite de 6 mois.

- **Dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une activité réduite**

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a créé un nouveau dispositif d'activité partielle dénommé « **activité réduite pour le maintien en emploi** » ou « **dispositif spécifique d'activité partielle** » (article 53).

Il s'agit d'un dispositif destiné à accompagner les entreprises durant la phase de reprise qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité et qui ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'Etat.

Ce nouveau dispositif est **accessible par accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu**.

Un projet de décret a été transmis par le ministère du Travail le 1<sup>er</sup> juillet puis une seconde version le 3 juillet.

Accord d'établissement, d'établissement ou de groupe

La loi prévoit que l'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion **d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe** « *définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi* ».

Ce projet de décret fixe le **contenu de l'accord** :

- ✓ le préambule de l'accord devrait faire un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité ;

- ✓ les activités et salariés concernés, qui constitueraient le champ d'application auquel s'applique le dispositif ;
- ✓ la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif serait sollicité ;
- ✓ les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle. Ces engagements porteraient sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint ;
- ✓ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés (OSR) signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information aurait lieu au moins tous les 3 mois.

Selon la loi, l'accord doit préciser la réduction de l'horaire de travail, ce que le projet de décret, en l'état, ne prévoit pas dans le contenu obligatoire de l'accord. Il est précisé toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 40% de la durée légale, sauf cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative.

Des thèmes facultatifs pourraient aussi figurer dans l'accord (*efforts des dirigeants et mandataires sociaux, conditions de mobilisation des congés payés, etc*).

#### Accord de branche étendu

Ce nouveau dispositif est accessible également aux entreprises couvertes par un accord de branche étendu.

Dans ce cas, l'entreprise **doit élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Le projet de décret précise les éléments devant figurer dans l'accord de branche et dans le document élaboré par l'employeur.

#### Procédure

L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

- ✓ Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- ✓ De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions exigées.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

- ✓ La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- ✓ La présence de l'ensemble des dispositions exigées ;

- ✓ La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- ✓ La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

La demande de validation ou d'homologation est accompagnée par l'accord ou le document ainsi que par l'avis préalablement rendu par le CSE. La transmission se fait par voie dématérialisée.

L'administration informe l'employeur de sa décision par voie dématérialisée. En cas de refus, elle doit être motivée et l'employeur peut renégocier un nouvel accord.

### Suivi des engagements

Le projet de décret prévoit qu'un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle devrait être transmis par l'employeur au moins tous les 6 mois et le cas échéant avant toute demande de renouvellement.

D'après l'exposé des motifs, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés dans une période allant jusqu'à 6 mois après la fin du recours au dispositif, l'employeur serait tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation versée par l'État. Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

De plus, l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements pris durant la période de recours au dispositif.

### Allocations et indemnités

Par rapport à ce qui a été présenté le 24 juin dernier lors de la réunion qui s'est tenue à l'Élysée, le projet de décret clarifie le niveau du taux horaire de l'allocation versée aux entreprises et de l'indemnité versée aux salariés.

**Concernant l'allocation versée à l'entreprise**, si l'accord est transmis à l'administration :

- ✓ avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le taux serait de 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 Smic ;
- ✓ à compter du 1<sup>er</sup> octobre, le taux serait de 56 %.

Un plancher serait fixé à 7,23 euros.

**Les salariés** perçoivent, quant à eux, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire, dans la limite de 4,5 SMIC.

### Entrée en vigueur et durée

Selon les annonces du président de la République, ce dispositif devait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> juillet. En pratique, il entrera en vigueur le lendemain de la publication du décret au JO et pour une durée pouvant aller jusqu'au 30 juin 2020.

Selon le projet de décret, l'employeur pourrait solliciter le bénéfice de l'allocation à compter du premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de 6 mois renouvelable, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

### Dispositif non cumulable avec le dispositif d'activité partielle de droit commun

Le dispositif spécifique d'activité partielle et le dispositif d'activité partielle de droit commun ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Sans préjudice de cette règle, un employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour les motifs « *difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie* », « *sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel* » et « *autre circonstance de caractère exceptionnel* ».

**A noter** : Il s'agit d'un projet de décret dont le contenu peut encore évoluer jusqu'à sa publication au JO.

Par ailleurs, la loi prévoit également d'autres mesures (annexe 4).

- **Contrôle de l'activité partielle *a posteriori***

Pour éviter les suppressions d'emploi, le Gouvernement a largement ouvert l'accès au dispositif d'activité partielle dans le cadre de la crise du Covid-19 **en allégeant fortement les contrôles *a priori***, le délai de décision implicite ayant été ramené de 15 à 2 jours.

Toutefois, ce délai n'a pas permis une instruction détaillée des dossiers. Des **contrôles *a posteriori*** sont désormais menés.

A ce titre, le Ministère du travail a adressé aux DIRECCTE des instructions du 5 et 14 mai détaillant « le plan de contrôle *a posteriori* sur le dispositif ».

Ce plan a pour objectif **de lutter contre la fraude et procéder à la régularisation des demandes d'indemnisation.**

En cas d'erreur, les DIRECCTE engageront **un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable »** conformément aux principes du droit à l'erreur prévu à l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration. Les DIRECCTE tiendront compte, dans le cadre de leur contrôle, des difficultés liées aux informations

parues parfois après les demandes d'indemnisation et de la situation financière de l'entreprise.

Dans le cas des fraudes, l'élément intentionnel constitutif de l'infraction doit être constaté.

A l'issue du contrôle, en cas d'irrégularités, plusieurs actions pourront être conduites :

- ✓ le retrait de la décision administrative d'autorisation de l'activité partielle ;
- ✓ le retrait de la décision administrative d'indemnisation ;
- ✓ la régularisation des demandes d'indemnisation payées, dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise ;
- ✓ la sanction administrative en cas de fraude constatée (remboursement des aides accordées et exclusion du bénéfice de certaines aides jusqu'à 5 ans dont l'aide demandée au titre de l'activité partielle) ;
- ✓ la sanction pénale en cas de fraude (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende).

## Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

L'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 et le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 ont modifié l'organisation des réunions des représentants du personnel.

L'ensemble des réunions des IRP peut se tenir par **visioconférence** ou **conférence téléphonique**. A titre exceptionnel, ces réunions peuvent se tenir par **messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit**.

Ces mesures s'appliquent à toutes les réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

L'Etat d'urgence sanitaire **prend fin le 10 juillet** conformément à la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, publiée au JO du 10 juillet.

A compter du 11 juillet, les anciennes règles redeviennent applicables. Le recours à la visioconférence est autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus des comités concernés. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

- **Sort des élections professionnelles**

D'une part, les **élections professionnelles en cours** ont été suspendues depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus (*ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020*).

Une nouvelle ordonnance n°2020-737 du 17 juin 2020 permet à **l'employeur d'anticiper la reprise des processus électoraux entre le 3 juillet et le 31 août 2020** dans le respect des préconisations sanitaires destinées à protéger la santé des personnes.

Dans ce cas, il doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative, 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020.

D'autre part, **les entreprises n'ayant pas engagé le processus électoral visant à mettre en place un CSE avant le 3 avril 2020 alors qu'elles en avaient l'obligation** devront le faire à une date que l'employeur fixe librement **entre le 24 mai et le 31 août 2020** (ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020).

### Reconnaissance de la maladie professionnelle

Dès le 23 mars, le Ministre de la Santé et des Solidarités a annoncé que le Covid-19 serait reconnu comme maladie professionnelle (MP).

Le Gouvernement a précisé, dans le cadre d'un communiqué de presse du 30 juin, que deux dispositifs seraient prévus :

- ✓ Une reconnaissance de la MP automatique pour les soignants atteints par le Covid-19 dans sa forme sévère. Un décret à paraître doit créer un tableau de MP dédié à ce virus. Seraient concernés tous les soignants des établissements sanitaires et médicaux-sociaux, les personnels non soignants travaillant en présentiel dans ces structures, ainsi que les personnes assurant le transport et l'accompagnement des personnes atteintes du Covid-19 ;
- ✓ Une reconnaissance facilitée pour les salariés non soignants ayant travaillé durant le confinement en présentiel et ayant été atteints du virus dans sa forme sévère. A ce titre, un comité unique de reconnaissance national dédié au Covid-19 serait constitué pour traiter les demandes. Aucun taux d'incapacité permanente ne serait exigé.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront prochainement fixées par voie réglementaire.

# ANNEXES

## ■ Annexe 1 : Protocole national de déconfinement

Le Gouvernement a publié le 24 juin une nouvelle version allégée du Protocole pour les entreprises.

### 1. Mesures de protection collective

Le « *Protocole national de déconfinement* » recommande vivement aux entreprises de mettre en place des solutions techniques et organisationnelles de protection collective.

Le recours au télétravail : Si jusqu'au 22 juin, le télétravail devait être privilégié le plus possible, la nouvelle version du Protocole prévoit d'inverser la tendance.

Le télétravail ne constitue plus la norme. Mais, il doit être privilégié pour les travailleurs à risque de forme grave de Covid-19 et ceux qui vivent avec une personne également à risque de forme grave, sur leur demande.

De manière générale, le télétravail doit rester une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité sur site, y compris alternée.

**A noter** : Les partenaires sociaux ont ouvert un cycle de réunions sur le télétravail. Les prochaines réunions se tiendront le 2 et 11 septembre 2020 afin de rédiger un document de synthèse approfondi sur toutes les pratiques récentes du travail à distance. Les syndicats espèrent pouvoir déboucher sur la négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel sur le sujet, tandis que le patronat n'envisage pas pour l'heure d'ouvrir des discussions.

Mise en place d'horaires décalés : Il est recommandé aux entreprises **de mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler**. Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports en commun et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

Espace de travail : L'employeur doit réorganiser les espaces de travail pour respecter la règle de distanciation sociale entre les salariés ou les clients présents simultanément dans le même espace.

Jusqu'à aujourd'hui, il était impératif de laisser 4m<sup>2</sup> minimum autour de chaque salarié (« jauge »). Dans la nouvelle version du Protocole, cette règle laisse place à **un mètre de distance minimum vis-à-vis de toute autre personne**.

Toutefois, la règle des 4m<sup>2</sup> peut toujours être retenue mais ce n'est plus une obligation.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et clients de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, *open space*).

### Gestion des flux de personnes :

**Plan de circulation :** L'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. Un plan de circulation peut être mis en œuvre pour fluidifier la circulation : marquage au sol, ruban, plots, barrières.

Par ailleurs, l'employeur doit s'interroger sur le processus d'entrée et de sortie de l'entreprise en identifiant les risques de rupture éventuelle de la distanciation physique (parking, ascenseur, escalier, etc.).

**Favoriser la prise de rendez-vous :** Certains services internes à l'entreprise (exemple : RH) sont amenés à recevoir des salariés. Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous doit être priorisée.

**Locaux communs :** Autant que possible, les horaires de pause sont échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de café est canalisé avec un sens d'arrivée et de départ différents. Un marquage au sol peut symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

[Le « Protocole national de déconfinement » détaille un ensemble de bonnes pratiques à promouvoir au sein de l'entreprise \(pages 9 et 10\).](#)

## 2. Mesures de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés en dernier recours, c'est-à-dire lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Port de masques : Le port du masque dans l'entreprise doit être utilisé que lorsqu'il est impossible de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utiliser les équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite.

Par exemple, le port du masque grand public est obligatoire dès lors que la distanciation d'un mètre avec d'autre personne dans l'entreprise n'est pas effective ou est susceptible de ne pas l'être.

Port de visière : Les visières ne sont pas une alternative au port du masque. Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes en complément du port de masque. La visière doit être désinfectée plusieurs fois par jour.

Port de gants : Il faut éviter de porter des gants. Ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission : le risque de porter les mains au visage étant le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

Tests de dépistage : Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées que ce soient les tests virologiques ou les tests sérologiques.

Prise de température : **Un contrôle de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandé.** Elle reste optionnelle.

La prise de température n'étant pas obligatoire, le salarié est en droit de la refuser.

### 3. Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Il est vivement conseillé à l'employeur, en lien avec la médecine du travail, de rédiger une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques.

En présence d'une personne symptomatique (*notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat*), la prise en charge repose sur 3 principes :

- ✓ l'isolement de la personne symptomatique dans une pièce dédiée ;
- ✓ la protection en appliquant immédiatement les gestes barrières avec le port d'un masque ;
- ✓ la recherche de signes de gravité suivie d'un appel du médecin du travail ou du médecin traitant ou, le cas échéant, du SAMU.

Pour aider les entreprises, le Ministère du Travail a publié une note sur la « *conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de COVID-19* ». Le document détaille les étapes de la prise en charge d'une personne suspectée d'être contaminée et liste les acteurs qui doivent être sollicités.

### 4. Nettoyage et désinfection des entreprises

L'employeur doit procéder à des nettoyages ou désinfections réguliers (*a minima journaliers et à chaque rotation sur le poste de travail*) des objets et points de contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail.

De même, les lieux de travail doivent être aérés régulièrement (toutes les 3 heures).

## Annexe 2 : Nouveaux délais d'information consultation du CSE

Type de délai	Précisions	Délai usuel	Délai spécifique
Communication de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE central	8 jours	3 jours
IC en l'absence d'expert	CSE (central ou non)	1 mois	8 jours
IC avec expert	CSE	2 mois	11 jours
	CSE central	2 mois	12 jours

	Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central	Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour
Délais d'expertise	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée
	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures
	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (cas général)	24 heures

### Annexe 3 : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle

Les activités relevant des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel :

- ✓ Téléphériques et remontées mécaniques
- ✓ Hôtels et hébergement similaire
- ✓ Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- ✓ Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- ✓ Restauration traditionnelle
- ✓ Cafétérias et autres libres-services
- ✓ Restauration de type rapide
- ✓ Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise

- ✓ Services des traiteurs
- ✓ Débits de boissons
- ✓ Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- ✓ Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- ✓ Activités des agences de voyage
- ✓ Activités des voyagistes
- ✓ Autres services de réservation et activités connexes
- ✓ Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- ✓ Agences de mannequins
- ✓ Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- ✓ Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- ✓ Arts du spectacle vivant
- ✓ Activités de soutien au spectacle vivant
- ✓ Création artistique relevant des arts plastiques
- ✓ Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- ✓ Gestion des musées
- ✓ Guides conférenciers
- ✓ Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- ✓ Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- ✓ Gestion d'installations sportives
- ✓ Activités de clubs de sports
- ✓ Activité des centres de culture physique
- ✓ Autres activités liées au sport
- ✓ Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- ✓ Autres activités récréatives et de loisirs
- ✓ Entretien corporel
- ✓ Trains et chemins de fer touristiques
- ✓ Transport transmanche
- ✓ Transport aérien de passagers
- ✓ Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- ✓ Cars et bus touristiques
- ✓ Balades touristiques en mer
- ✓ Production de films et de programmes pour la télévision
- ✓ Production de films institutionnels et publicitaires
- ✓ Production de films pour le cinéma
- ✓ Activités photographiques
- ✓ Enseignement culturel

### ■ Annexe 3 bis : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle

Des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés ci-dessous lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

- ✓ Culture de plantes à boissons
- ✓ Culture de la vigne
- ✓ Pêche en mer
- ✓ Pêche en eau douce
- ✓ Aquaculture en mer
- ✓ Aquaculture en eau douce
- ✓ Production de boissons alcooliques distillées
- ✓ Fabrication de vins effervescents
- ✓ Vinification
- ✓ Fabrication de cidre et de vins de fruits
- ✓ Production d'autres boissons fermentées non distillées
- ✓ Fabrication de bière
- ✓ Production de fromages sous AOP/IGP
- ✓ Fabrication de malt
- ✓ Centrales d'achat alimentaires
- ✓ Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- ✓ Commerce de gros de fruits et légumes
- ✓ Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- ✓ Commerce de gros de produits laitiers, œufs , huiles et matières grasses comestibles
- ✓ Commerce de gros de boissons
- ✓ Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
- ✓ Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- ✓ Commerce de gros de produits surgelés
- ✓ Commerce de gros alimentaire
- ✓ Commerce de gros non spécialisé
- ✓ Commerce de gros textiles
- ✓ Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
- ✓ Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- ✓ Commerce de gros d'autres biens domestiques
- ✓ Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- ✓ Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- ✓ Blanchisserie-teinturerie de gros
- ✓ Stations-services
- ✓ Enregistrement sonore et édition musicale
- ✓ Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- ✓ Distribution de films cinématographiques
- ✓ Editeurs de livres

- ✓ Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
- ✓ Services auxiliaires des transports aériens
- ✓ Transports de voyageurs par taxis et VTC
- ✓ Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.

#### Annexe 4 : Autres thèmes prévus par la loi

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, publiée au JO du 18 juin, prévoit également :

- ✓ **la mise en œuvre unilatérale de l'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés ;**
- ✓ **l'ouverture de droits à la retraite de base pour les salariés placés en activité partielle pour les périodes comprises entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020 ;**
- ✓ **l'allongement des contrats d'insertion ;**
- ✓ **de modifier les conditions de renouvellement des CDD et CTT par accord d'entreprise ;**
- ✓ **de faciliter le recours au prêt de main d'œuvre.**

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
— société d'avocats —

